Hoe lang duurt executive search voor een directiefunctie in Noord-Nederland?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/hoe-lang-duurt-executive-search-voor-een-directiefunctie-in-noord-nederland/

Een executive search-traject voor een directiefunctie in Noord-Nederland duurt gemiddeld tussen de twaalf en twintig weken. Die doorlooptijd hangt sterk af van de complexiteit van de functie, de beschikbaarheid van geschikte kandidaten in de regio en hoe scherp het profiel van de opdrachtgever is omschreven. In dit artikel beantwoorden we de meestgestelde vragen over de tijdsduur, aanpak en keuze voor executive search bij het werven van een directeur in Friesland en Noord-Nederland.

Wat bepaalt de doorlooptijd van een executive search?

De doorlooptijd van een executive search wordt bepaald door vier factoren: de complexiteit van het functieprofiel, de diepte van het beschikbare kandidatennetwerk, de besluitvorming binnen de opdrachtgevende organisatie en de marktomstandigheden op het moment van werving. Hoe specifieker de vereisten, hoe meer tijd het kost om de juiste persoon te vinden.

Een directiefunctie stelt andere eisen dan een reguliere managementpositie. Naast vakinhoudelijke kennis spelen leiderschapsstijl, culturele fit en strategische visie een grote rol. Die combinatie van factoren maakt het kandidatenprofiel smaller en de zoektocht intensiever. Wanneer een organisatie bovendien specifieke sectorervaring vereist, zoals kennis van de Friese agrarische sector of de maakindustrie in Noord-Nederland, wordt de beschikbare kandidatenpool vanzelf kleiner.

Ook de interne besluitvorming weegt zwaar. Bij directiebenoemingen zijn vaak meerdere stakeholders betrokken: een raad van toezicht, aandeelhouders of een directieteam. Elke extra besluitvormingslaag voegt tijd toe aan het proces.

Hoeveel weken duurt een typisch executive search-traject in de praktijk?

Een typisch executive search-traject duurt in de praktijk twaalf tot twintig weken, verdeeld over de fases van inventarisatie, werving, selectie en aanstelling. Bij een goed voorbereide opdracht met een helder profiel en een besluitvaardige opdrachtgever is twaalf weken haalbaar. Bij complexere functies of bijzondere eisen loopt het traject vaker richting de twintig weken.

Ter vergelijking: een reguliere managementvacature via een werving- en selectiebureau duurt gemiddeld zes tot tien weken. Het verschil zit hem in de diepgang van het selectieproces. Bij executive search worden kandidaten niet alleen gescreend op cv, maar ook benaderd via directe netwerksearch, doorgelicht op leiderschapscompetenties en beoordeeld in meerdere gespreksronden.

Een realistisch tijdpad voor een directiefunctie ziet er als volgt uit:

- **Week 1 tot 2:** Inventarisatie van de organisatie, cultuur en het functieprofiel
- **Week 3 tot 6:** Actieve werving via netwerk, sociale media en directe benadering
- **Week 7 tot 12:** Voorselectie, twee gespreksronden en een assessment
- **Week 13 tot 16:** Referentieonderzoek, arbeidsvoorwaardenonderhandeling en besluitvorming
- **Vanaf week 17:** Onboarding en begeleiding na indiensttreding

Waarom duurt executive search in Noord-Nederland soms langer dan elders?

Executive search in Noord-Nederland duurt soms langer dan in de Randstad omdat de regionale arbeidsmarkt smaller is en het aantal beschikbare directeuren met specifieke sectorkennis beperkter. Tegelijkertijd is de bereidheid van kandidaten om te verhuizen naar Friesland of Groningen lager, wat de vijver van actief zoekende kandidaten verkleint.

Dit betekent niet dat werving in Noord-Nederland per definitie moeilijker is, maar wel dat een andere aanpak nodig is. Passieve kandidaten, mensen die niet actief op zoek zijn maar wel openstaan voor een nieuwe uitdaging, spelen een grotere rol. Die bereik je niet via een vacatureplaatsing, maar via directe netwerksearch en persoonlijke benadering.

Een ander specifiek kenmerk van de Friese arbeidsmarkt is de sterke lokale verankering. Veel ervaren directeuren in de regio hebben bewust gekozen voor een carrière in Noord-Nederland en

hechten waarde aan lokale netwerken en regionale betrokkenheid. Een bureau dat die netwerken kent en jarenlang heeft opgebouwd, heeft daarin een duidelijk voordeel ten opzichte van een landelijk opererend bureau zonder regionale wortels.

Wat is het verschil tussen executive search en reguliere werving voor een directiefunctie?

Het verschil tussen executive search en reguliere werving zit in de aanpak: reguliere werving richt zich op actief zoekende kandidaten via vacatureplaatsingen, terwijl executive search proactief de markt benadert en ook niet-zoekende kandidaten in beeld brengt. Voor een directiefunctie is executive search de standaard, omdat de beste kandidaten zelden op zoek zijn.

Bij reguliere werving en selectie publiceert een bureau de vacature via meerdere kanalen, screent de binnengekomen reacties en presenteert een shortlist. Dat werkt goed voor functies waarbij voldoende kandidaten actief solliciteren. Voor een directiepositie is dat zelden het geval.

Executive search draait de logica om. In plaats van te wachten op reacties, wordt actief gezocht naar mensen die de functie kunnen invullen, ook als ze niet solliciteren. Dat vraagt om een sterk netwerk, sectorkennis en de vaardigheid om mensen te benaderen op een manier die respectvol en overtuigend is. Het proces is intensiever, persoonlijker en duurt langer, maar levert kandidaten op die anders buiten beeld zouden blijven.

Welke fase van executive search kost de meeste tijd?

De selectiefase kost doorgaans de meeste tijd binnen een executive search-traject. Het beoordelen van kandidaten op leiderschapscompetenties, het plannen van meerdere gespreksronden en het uitvoeren van een assessment vraagt zorgvuldigheid die niet te versnellen valt zonder kwaliteitsverlies.

Toch is de wervingsfase voor directiefuncties in Noord-Nederland vaak de fase die de meeste inspanning vraagt. Het actief benaderen van passieve kandidaten, het voeren van verkennende gesprekken en het opbouwen van interesse kost tijd, zeker wanneer de markt krap is of het profiel specifiek.

De fase die het vaakst onderschat wordt, is de inventarisatiefase aan het begin. Een scherp functieprofiel, een helder beeld van de organisatiecultuur en duidelijkheid over de besluitvormingsprocedure besparen later in het traject aanzienlijk veel tijd. Organisaties die die

voorbereiding overslaan, betalen daarvoor met vertraging tijdens de selectie.

Hoe kun je de doorlooptijd van een executive search verkorten?

De doorlooptijd van een executive search verkort je door het functieprofiel scherp te omschrijven, de besluitvormingsprocedure intern te stroomlijnen en een bureau in te schakelen met een actief netwerk in de regio. Die drie factoren hebben de grootste invloed op de snelheid van het traject.

Concreet zijn er een aantal stappen die opdrachtgevers zelf kunnen zetten om het proces te versnellen:

- **Stel een duidelijk besluitvormingsteam samen** voordat het traject start, zodat er geen vertraging ontstaat bij het plannen van gesprekken of het nemen van beslissingen
- **Wees realistisch over het profiel** en maak onderscheid tussen harde vereisten en wenselijke eigenschappen, zodat de kandidatenpool niet onnodig klein wordt
- **Reserveer agenda-ruimte** voor gespreksronden in de weken dat de shortlist verwacht wordt
- **Communiceer snel** na elk gesprek met het bureau, zodat feedback direct verwerkt kan worden in de zoekstrategie
- **Betrek het bureau vroeg** bij de inventarisatie, ook als de vacature nog niet officieel is, zodat de marktverkenning eerder kan beginnen

Een bureau dat werkt met een gestructureerde aanpak, inclusief vaste gespreksronden en een helder tijdpad per fase, helpt ook intern druk te houden op de voortgang.

Wanneer is executive search de juiste keuze voor een directiefunctie?

Executive search is de juiste keuze voor een directiefunctie wanneer de functie strategisch bepalend is, het kandidatenprofiel specifiek of schaars is, of wanneer vertrouwelijkheid vereist is. In die gevallen biedt een actieve, gerichte zoekstrategie meer resultaat dan een open wervingsprocedure.

Niet elke directiefunctie vraagt automatisch om executive search. Voor een relatief toegankelijk profiel in een sector met voldoende actief zoekende kandidaten kan een reguliere werving- en selectieprocedure sneller en kostenefficiënter zijn. De keuze hangt af van de urgentie, de complexiteit van het profiel en de mate van vertrouwelijkheid die de organisatie vereist.

Executive search is bij uitstek geschikt in situaties zoals:

- De opvolging van een vertrekkende directeur waarbij de benoeming nog niet publiek bekend mag worden
- Functies waarbij sectorspecifieke ervaring gecombineerd moet worden met regionale verankering in Noord-Nederland
- Organisaties die eerder zonder succes een vacature hebben uitgezet en nu een andere aanpak nodig hebben
- Directieposities waarbij de culturele fit en het leiderschap even zwaar wegen als de inhoudelijke kennis

In al die gevallen geldt dat de investering in een zorgvuldig traject zich terugverdient. Een verkeerde directiebenoeming kost een organisatie aanzienlijk meer dan de kosten van een goed uitgevoerd executive search-traject.

Hoe Wierenga & De Graaf helpt bij het werven van een directeur in Noord-Nederland

Wierenga & De Graaf begeleidt organisaties in Friesland en Noord-Nederland bij het vinden van de juiste directeur, van de eerste inventarisatie tot zes maanden na indiensttreding. De aanpak is persoonlijk, gestructureerd en gericht op de lange termijn.

Wat het bureau concreet biedt bij een executive search voor een directiefunctie:

- **Diepgaande inventarisatie** van de organisatie, cultuur en het functieprofiel, zodat het zoekprofiel van begin af aan klopt
- **Multichannelwerving** via netwerksearch, sociale media en directe benadering van passieve kandidaten in Noord-Nederland
- **Twee gespreksronden en een TMA-assessment** voor een volledig beeld van competenties, leiderschapsstijl en toekomstige potentie
- **Het vierogenprincipe**: elke kandidaat wordt beoordeeld door zowel een ervaren consultant als een directielid van het bureau
- **Referentieonderzoek** en ondersteuning bij arbeidsvoorwaardenonderhandeling
- **Nazorg tot zes maanden na indiensttreding** voor een succesvolle onboarding

Het bureau werkt vanuit een jarenlang opgebouwd netwerk in Friesland en heeft directe kennis van de regionale arbeidsmarkt. Bekijk de actuele directievacatures in Noord-Nederland of lees

meer over de mogelijkheden voor kandidaten op directieniveau.

Klaar om jouw organisatie naar een hoger niveau te tillen met de juiste directeur? Neem vandaag nog contact op voor een persoonlijke kennismaking en ontdek wat Wierenga & De Graaf voor jouw organisatie kan betekenen. Plan een gesprek en we denken graag met je mee.

Veelgestelde vragen

Wat kost een executive search-traject voor een directiefunctie in Noord-Nederland gemiddeld?

De kosten van een executive search-traject liggen doorgaans tussen de 20% en 30% van het bruto jaarsalaris van de te werven directeur, inclusief eventueel vakantiegeld en vaste toeslagen. Dit percentage weerspiegelt de intensiteit van het traject: van diepgaande inventarisatie en actieve netwerksearch tot assessment, referentieonderzoek en nazorg. Hoewel dit een aanzienlijke investering lijkt, is het belangrijk dit af te zetten tegen de kosten van een mislukte benoeming, die organisaties al snel twee tot drie jaarsalarissen kunnen kosten.

Kan een executive search-traject ook worden ingezet als de directeurspositie nog vertrouwelijk is?

Ja, vertrouwelijkheid is juist een van de sterke punten van executive search ten opzichte van een open wervingsprocedure. Het bureau benadert kandidaten discreet en zonder de naam van de opdrachtgever direct te noemen in de eerste contactmomenten. Zo blijft de benoeming intern totdat de juiste kandidaat is gevonden en de organisatie zelf het moment van communicatie bepaalt. Dit is met name waardevol bij opvolgingstrajecten waarbij de vertrekkende directeur nog in functie is.

Hoe weet ik of een bureau voldoende regionaal netwerk heeft om effectief te werven in Friesland en Noord-Nederland?

Vraag het bureau concreet naar hun trackrecord in de regio: hoeveel directiebenoemingen hebben zij de afgelopen jaren succesvol afgerond in Noord-Nederland, en in welke sectoren? Een bureau met echte regionale wortels kan specifieke namen van sectoren, organisaties of netwerken noemen zonder aarzeling. Daarnaast is het een goed teken als consultants zelf actief zijn in

regionale netwerkorganisaties, brancheverenigingen of ondernemerskringen in Friesland en omgeving.

Wat als we halverwege het traject besluiten dat het functieprofiel toch anders moet?

Een profielwijziging halverwege het traject is niet uitzonderlijk, maar heeft wel impact op de doorlooptijd en soms op de kosten. In de meeste gevallen betekent het dat de wervingsfase gedeeltelijk opnieuw moet worden opgestart met een aangepaste zoekstrategie. Het is daarom verstandig om tijdens de inventarisatiefase voldoende tijd te investeren in het scherp formuleren van het profiel, inclusief het onderscheid tussen harde vereisten en wenselijke eigenschappen, zodat tussentijdse bijsturing zo beperkt mogelijk blijft.

Hoe worden kandidaten beoordeeld op culturele fit, en hoe betrouwbaar is dat oordeel?

Culturele fit wordt beoordeeld via een combinatie van gestructureerde interviews, een persoonlijkheids- en competentieassessment zoals TMA, en referentieonderzoek bij vorige werkgevers of samenwerkingspartners. Geen enkele methode geeft absolute zekerheid, maar de combinatie van meerdere meetinstrumenten en het vierogenprincipe, waarbij twee beoordelaars onafhankelijk van elkaar een oordeel vormen, vergroot de betrouwbaarheid aanzienlijk. Nazorg in de eerste maanden na indiensttreding helpt bovendien om eventuele spanningen vroeg te signaleren en te adresseren.

Is het mogelijk om als kandidaat zelf contact op te nemen met een executive search-bureau, of werkt dat alleen via uitnodiging?

Het is zeker mogelijk om als kandidaat proactief contact op te nemen met een executive search-bureau, en dat wordt door de meeste bureaus ook gewaardeerd. Bureaus bouwen actief aan hun kandidatennetwerk en een kennismaking hoeft niet gekoppeld te zijn aan een concrete vacature. Zorg er wel voor dat je een actueel en helder profiel meestuurt, inclusief je sectorervaring, leiderschapsachtergrond en eventuele geografische voorkeur, zodat het bureau jou op het juiste moment in beeld kan brengen.

Wat gebeurt er als de aangestelde directeur binnen de garantietermijn vertrekt?

De meeste gespecialiseerde executive search-bureaus hanteren een garantieregeling, waarbij een nieuwe zoekprocedure wordt gestart zonder extra kosten als de geplaatste kandidaat binnen een afgesproken periode, doorgaans drie tot zes maanden, de functie verlaat. De exacte voorwaarden verschillen per bureau en worden vastgelegd in de opdrachtbevestiging. Het is verstandig om hier vooraf duidelijke afspraken over te maken, inclusief wat er geldt bij vertrek door omstandigheden aan de kant van de opdrachtgever.

Gerelateerde artikelen

- Wat doet goed leiderschap met de prestaties van een organisatie in Noord-Nederland?
- Welke achtergrond helpt bij een eerste commissariaat?
- Even voorstellen Daan Schaaf Consultant Werving & Selectie bij Wierenga & De Graaf.
- Wat zijn de voordelen van werken in Friesland?
- Hoe test je technische vaardigheden bij ICT kandidaten?